



Rechtsanwälte
Notare
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater

„Update zum Arbeitsrecht 2023“

Wirtschaftsjunioren Wetterau e.V.

23. Mai 2023

Referent: Dr. jur. Thomas Wolf – Fachanwalt für Arbeitsrecht
www.wolf-arbeitsrecht.de

Büdingen: buedingen@mtjz.de
Butzbach: butzbach@mtjz.de



Rechtsanwältin
Notarin
Wirtschaftsprüferin
Steuerberaterin

Inhalt:

- 1. Pflicht zur Arbeitszeiterfassung**

- 2. Home-Office/Mobile Arbeit**
 - 2.1 Definition
 - 2.2 Rechtsanspruch?
 - 2.3 Arbeitsschutz
 - 2.3.1 Arbeitsschutzgesetz
 - 2.3.2 Arbeitsstättenrichtlinie
 - 2.3.3 Bildschirmarbeitsverordnung
 - 2.4 Unfallversicherungsschutz
 - 2.5 Arbeitszeit



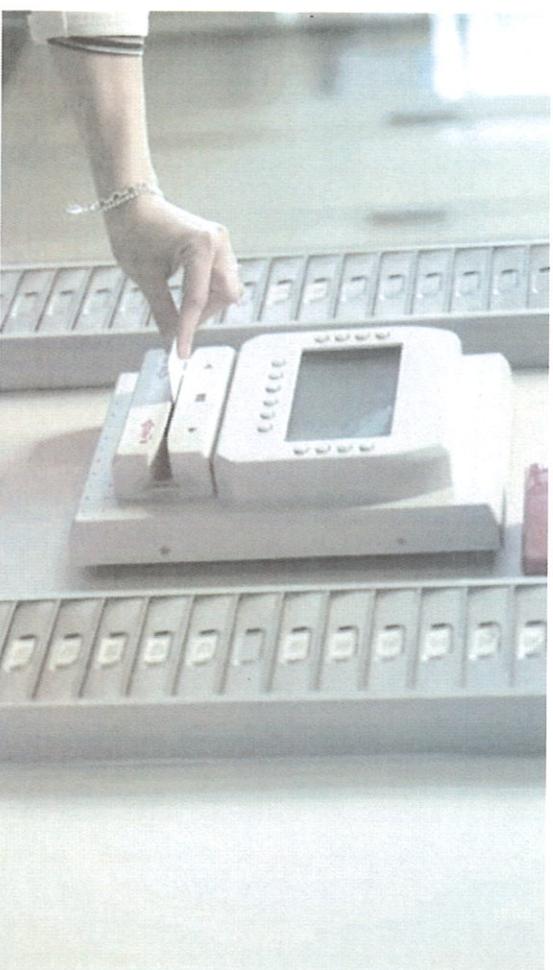
Rechtsanwältin
Notarin
Wirtschaftsprüferin
Steuerberaterin

Inhalt:

- 3. Neues zum Urlaub**
 - 3.1 Verjährung/Hinweispflichten
 - 3.2 Verfall bei dauerhafter Erkrankung
 - 3.3 Verfall/Verjährung von Urlaubsabgeltungsansprüchen
- 4. Aktuelle Entscheidungen**
 - 4.1 Lohngleichheit für Frauen
 - 4.2 Lohngleichheit für Teilzeiterkräfte
 - 4.3 Zeugnis
- 5. Arbeit auf Abruf**
(§ 12 Abs. 1 Teilzeit und Befristungsgesetz)

1. Pflicht zur Arbeitszeiterfassung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von dem Arbeitnehmer geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Dies ergibt sich aus einer europakonformen Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG (BAG 13.9.2022 – 1 ABR 22 / 21).



§ 3 ArbSchG:

Grundpflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.*
- (2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten*
 - 1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen (...)***

Was bedeutet das Urteil für die Praxis?

Der Gesetzgeber muss nun die Einzelheiten und die Umsetzung in Deutschland festlegen.

In einigen Bereichen ist die Umsetzung einfach, im Schichtdienst oder in der Fertigung sind Stechuhren schon lange in Gebrauch.

Probleme werden bei digitaler Arbeit und vor allem beim Home-Office Arbeiten entstehen.

Hier kann eine genaue Zeiterfassung schnell zur problematischen Überwachung von Mitarbeitern führen.

Branchenübergreifend lässt sich sagen: Ob zum Dokumentieren der Arbeitszeit der gute alte Stundenzettel, die Excel-Tabelle, oder ein anderes System genutzt wird, ist bislang nicht vorgegeben – noch ist alles erlaubt.

Was bedeutet das Urteil für die Vertrauensarbeitszeit?

- Neu ist, dass die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden genau dokumentiert werden müssen. Hier hatten Arbeitnehmer und Unternehmen bislang flexiblere Möglichkeiten, wie zum Beispiel die Vertrauensarbeitszeit.
- Das Urteil bedeute aber nicht, dass eine Vertrauensarbeitszeit in Zukunft nicht mehr möglich sei, die Arbeitnehmer müssten lediglich dokumentieren, von wann bis wann sie für den Arbeitgeber tätig sind. Näheres werde sich dann bei Zeiten aus dem entsprechend geänderten Gesetz ergeben.

2. Home-Office/Mobile Arbeit

2.1 Definition

Im Gegensatz zu dem klassischen „Home-Office“, bei dem in der privaten Wohnung des Arbeitnehmers ein fester Arbeitsplatz eingerichtet wird, soll mit dem „Mobile Office“ die Arbeitsleistung unabhängig von einem festen Arbeitsplatz von jedem denkbaren Ort aus ermöglicht werden – auf Reisen, im Hotel, im Park oder auf der heimischen Couch.

- „Die Arbeitssicherheit im Mobile Office“ (Oberthür, NZA 2013, 246)

2.2 Rechtsanspruch?

Grundsätzlich besteht kein Rechtsanspruch nach aktueller Rechtslage!

Möglich sind Regelungen in einer Betriebsvereinbarung, die einen Rechtsanspruch begründen können.

2. Home-Office/Mobile Arbeit

2.3 Arbeitsschutz

2.3.1 Arbeitsschutzgesetz: anwendbar

Demnach hat der Arbeitgeber gem. § 3 Absatz 1 1 ArbSchG die „erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.“ Er hat gem. § 4 Absatz 1 Nummer 1 ArbSchG insbesondere „die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.“

- „Die Arbeitssicherheit im Mobile Office“ (Oberthür, NZA 2013, 246)

2.3.2 Arbeitsstättenrichtlinie

bei Home-Office: anwendbar

bei Mobiler Arbeit: grundsätzlich nicht anwendbar

2. Home-Office/Mobile Arbeit

2.3.3 Bildschirmarbeitsverordnung

bei Home-Office: anwendbar

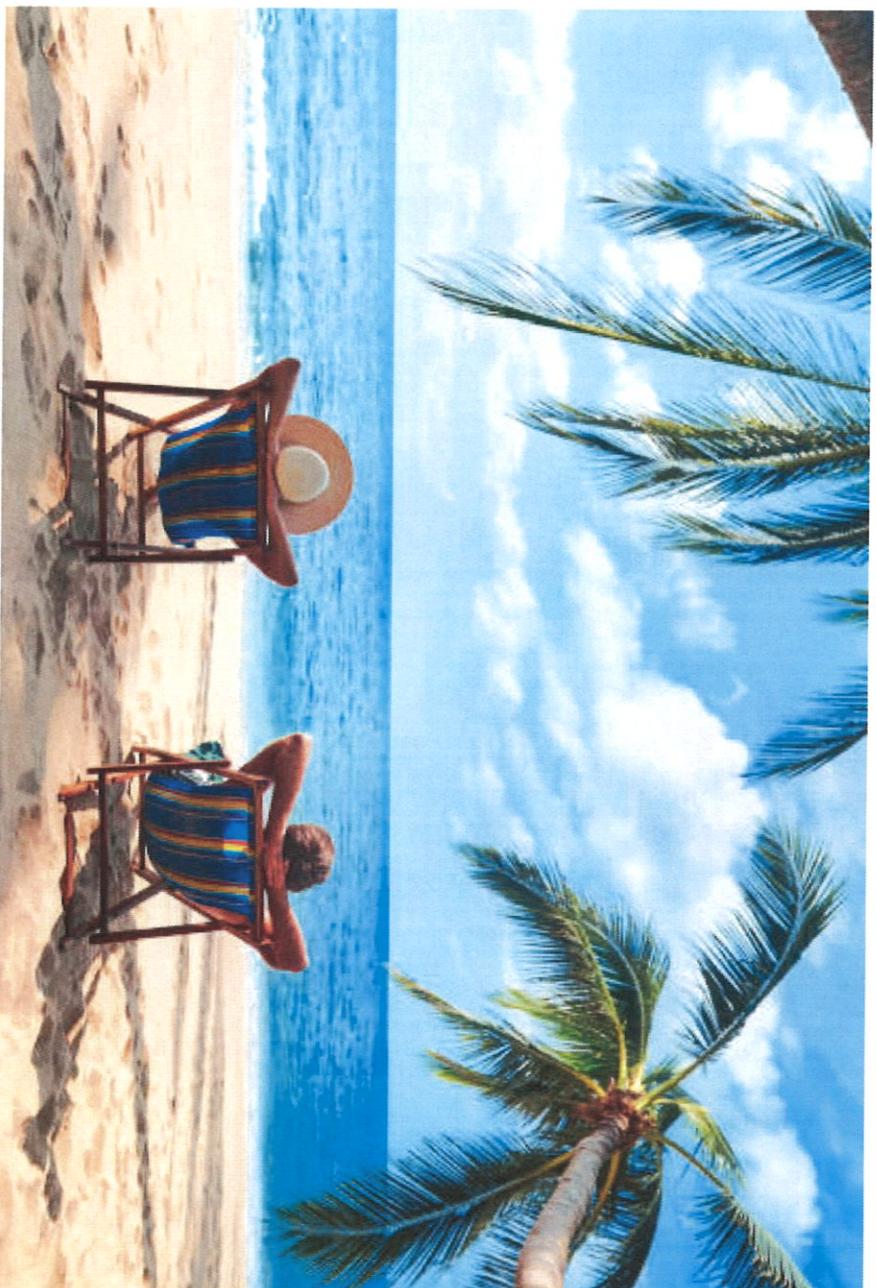
bei Mobiler Arbeit: grundsätzlich nicht anwendbar

2.4 Unfallversicherung

Sowohl für Tätigkeiten im Home-Office wie auch bei Mobiler Arbeit besteht grundsätzlich Versicherungsschutz (§ 3 Abs. 1 S. 3 SGB VII).

Strittig: für Mobile Arbeit, wenn sich der Mitarbeiter bewusst in besonderen Gefahrenzonen auffällt (BeckOK § 8 SGB VII Rn. 74 c).

3. Neues zum Urlaub



3. Neues zum Urlaub

3.1 Verjährung/Hinweispflichten

- Urlaubsansprüche verjähren nur nach Erfüllung der arbeitgeberseitigen Hinweispflichten

Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmenden auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt der gesetzlichen Verjährung. Allerdings beginnt die dreijährige Verjährungsfrist erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmende den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

(BAG, Urteil vom 20. Dezember 2022, Az. 9 AZR 266/20)

3. Neues zum Urlaub

3.2 Verfall bei dauerhafter Erkrankung

- Verfall von Urlaub bei dauerhafter Erkrankung

Der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub aus einem Urlaubsjahr, in dem der Arbeitnehmende tatsächlich gearbeitet hat, bevor er aus gesundheitlichen Gründen an der Inanspruchnahme seines Urlaubs gehindert war, erlischt regelmäßig nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen.

Dieses Ergebnis folgt laut einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG.

(BAG, Urteil vom 20. Dezember 2022, Az. 9 AZR 245/19)

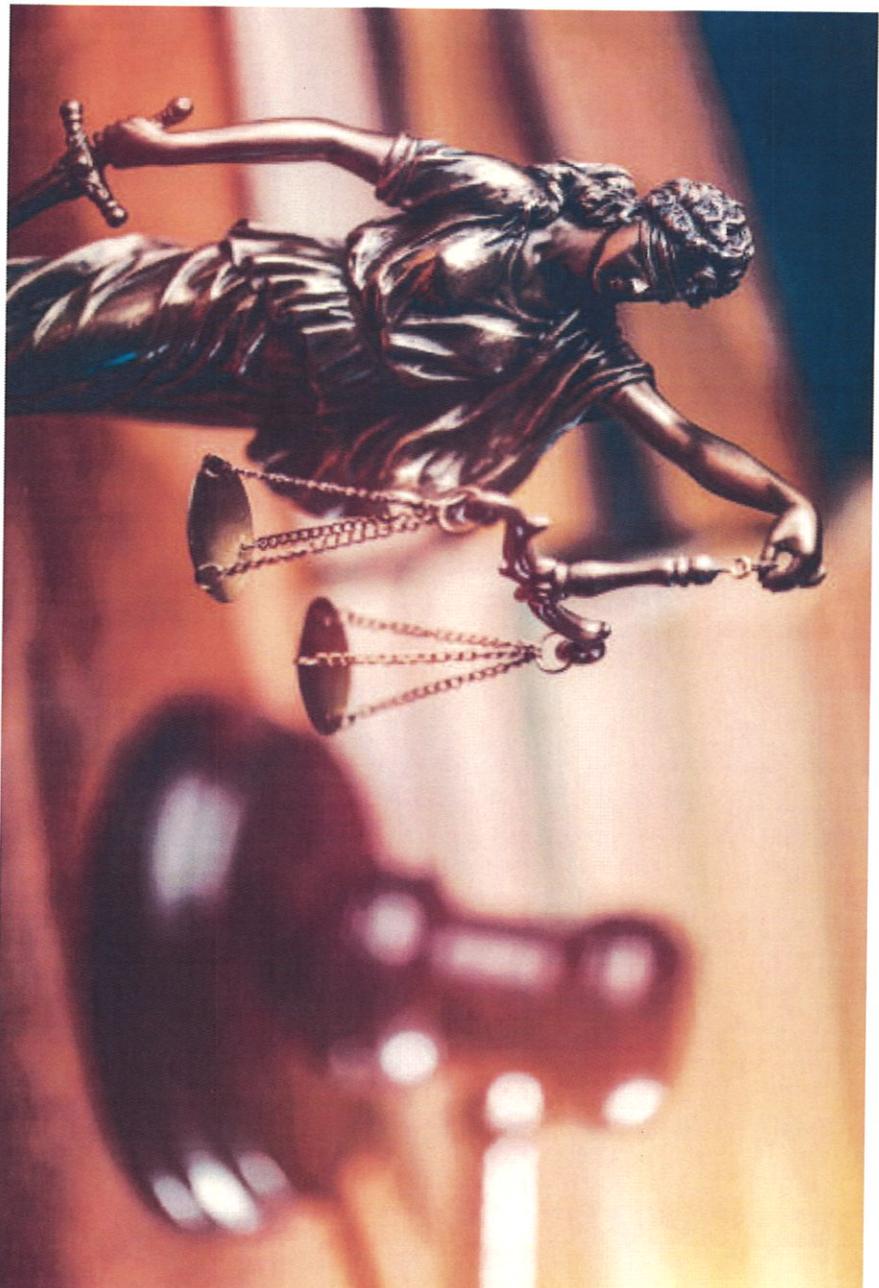
3.3 Verfall/Verjährung von Urlaubsabgeltungsansprüchen

Hier gelten die allgemeinen Regeln:

Der Urlaubsabgeltungsanspruch verjährt nach 3 Jahren (§§ 195, 199 Abs. 1 BGB).

WICHTIG: In der Praxis gelten oftmals kürzere Ausschlussfristen (z.B.: 3 Monate) gemäß Arbeitsvertrag und/oder Tarifvertrag!

4. Aktuelle Entscheidungen



Rechtsanwälte
Notare
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater

4. Aktuelle Entscheidungen

4.1 Lohnleichheit für Frauen

Das Urteil gilt als Meilenstein für gleiche Löhne von Frauen und Männern, es stärkt den Anspruch von Frauen auf gleiche Bezahlung. Was bedeutet das für die Praxis bei Gehaltsverhandlungen? Was müssen Arbeitgeber jetzt beachten? Die wichtigsten Fragen und Antworten.

- **Was hat das Bundesarbeitsgericht entschieden?**

Ein Unternehmen aus Sachsen muss einer Außendienstmitarbeiterin 14.500 Euro Lohn plus Zinsen nachzahlen und zusätzlich eine Entschädigung von 2000 Euro, weil die Frau jahrelang weniger verdient hatte als ein Kollege mit einer vergleichbaren Position.

In den vorherigen Instanzen war die Klägerin noch gescheitert. Das Bundesarbeitsgericht hat nun entschieden: Dass die Frau für die gleiche Arbeit weniger bekommt als ihr männlicher Kollege, begründe die Vermutung, „dass die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts erfolgt ist“, heißt es in der Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts.

Der Arbeitgeber hatte die Gehaltsunterschiede damit begründet, dass der Mann besser verhandelt habe. Das Gericht beschied jedoch: Verhandlungsgeschick ist kein objektiver Grund für ein höheres Gehalt und rechtfertigt somit den Gehaltsunterschied nicht.

Schon 2021 hatte das Bundesarbeitsgericht die Darlegungs- und Beweislast in einem Urteil an die Arbeitgeber übertragen. Seit diesem Urteil müssen Arbeitgeber nachweisen können, dass sie nicht aufgrund des Geschlechts diskriminieren.

4. Aktuelle Entscheidungen

4.1 Lohngleichheit für Frauen

Die Arbeitnehmerin hatte ihren Arbeitgeber verklagt, rückwirkend für 21 Monate den gleichen Lohn wie ein Kollege zu bekommen, der wenige Monate vor ihr im Außendienst angefangen hatte.

Die Klägerin hatte im März 2017 als Außendienstlerin bei dem Unternehmen angefangen, zum Grundgehalt von 3500 Euro brutto, das ihr angeboten worden war. Dass ein Kollege im Außendienst im Januar dasselbe Angebot abgelehnt und einen höheren Lohn ausgehandelt hatte, wusste sie zunächst nicht. Mit ihm hatte sich das Unternehmen auf einen Kompromiss geeinigt: Der Mann bekam für ein Jahr die geforderten 4500 Euro – also 1000 Euro mehr als seine Kollegin. Danach sank sein Lohn auf 3500 Euro.

Jedoch bekamen der Mann und ein weiterer Außendienst-Kollege im Sommer 2018 eine Gehaltserhöhung von 500 Euro. Die spätere Klägerin ging leer aus.

Im August 2018 überführte das Unternehmen den Außendienst in einen Haustarifvertrag mit einem neuen Eingruppierungssystem. Zuerst wurde die Frau im Außendienst niedriger eingruppiert als ihre Kollegen, was das Unternehmen nach ihrer Beschwerde korrigierte.

4. Aktuelle Entscheidungen

4.1 Lohnleichheit für Frauen

In derselben Entgeltgruppe hätten sowohl der Frau als auch dem Mann 4140 Euro zugestanden.

Eine Deckelungsregelung im Haustarifvertrag begrenzte die Höhe der Anpassungen allerdings auf nicht mehr als 120 Euro brutto in den Jahren 2018 bis 2020.

Dementsprechend stieg das Grundgehalt der Frau auf 3620 Euro brutto und das des Mannes, der zwei Monate zuvor die 500 Euro Gehaltserhöhung bekommen hatte, auf 4120 Euro. Daraufhin klagte die Arbeitnehmerin.

- **Warum ist das Urteil auch für kleine Unternehmen wichtig?**

Das Besondere an dem Urteil: Das nun im Prozess unterlegene Unternehmen hat weniger als 200 Mitarbeiter und zählt somit zu den Firmen, die das Entgelttransparenzgesetz von 2018 ausklammert.

Laut diesem Gesetz müssen Arbeitgeber mit mindestens 201 Beschäftigten ihren Angestellten auf Nachfrage Auskunft darüber geben, nach welchen Kriterien sich ihr Gehalt oder das von Kolleginnen und Kollegen mit vergleichbarer Tätigkeit zusammensetzt – und was diese Kolleginnen und Kollegen im Mittelwert verdienen. Zur Ermittlung wird der Medianwert genutzt.

Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern galten bisher in Unternehmen mit bis zu 200 Mitarbeitern nicht als rechtliches Risiko.

Diese Bewertung wankt nun mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16. Februar 2023.

4. Aktuelle Entscheidungen

4.2 Lohngleichheit für Teilzeitkräfte

Geringfügig Beschäftigte dürfen bei gleicher Qualifikation für die identische Tätigkeit keine geringere Stundenvergütung erhalten als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die durch den Arbeitgeber verbindlich zur Arbeit eingeteilt werden (BAG 18.1.2023 – 5 AZR 108 / 22).

Im vorliegenden Fall war ein Rettungsassistent im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses für die Arbeitgeberin tätig. Der Rettungsassistent erhielt eine Stundenvergütung i.H.v. 12 € brutto. Die hauptamtlichen Mitarbeitern wurden demgegenüber deutlich besser bezahlt.

Mit der Klage hatte der Rettungsassistent die Differenzvergütung eingeklagt.

Das BAG hat der Klage stattgegeben und weist darauf hin, dass der höhere Verwaltungsaufwand bei geringfügigen Beschäftigten keinen sachlichen Grund zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung darstelle. Sowohl nebenamtliche wie auch hauptamtliche Rettungsassistenten seien gleich qualifiziert übtten auch die gleiche Tätigkeit aus.

- **RISIKO:** durch die höhere Vergütung besteht unter Umständen das Risiko der Sozialversicherungspflicht!

4. Aktuelle Entscheidungen

4.3 Zeugnis

- Schlussformulierung eines Arbeitszeugnisses - kein Anspruch auf Dankes- und Wunschformel

Ein Arbeitgeber, der seinem ausscheidenden Arbeitnehmenden gegenüber weder Dank empfindet noch ihm eine positive Zukunft wünscht, kann nicht gezwungen werden, in einem Arbeitszeugnis aus Höflichkeit oder aufgrund einer Erwartungshaltung Dritter eine unwahre Erklärung über seine innere Haltung abzugeben, so das BAG.

(BAG, Urteil vom 25. Januar 2022, Az. 9 AZR 146/21)

5. Arbeit auf Abruf (§ 12 Abs. 1 Teilzeit und Befristungsgesetz)

- In der Praxis werden geringfügig Beschäftigte häufig je nach Bedarf – ohne Vereinbarung einer bestimmten Arbeitszeit – eingesetzt. Dies ist gefährlich!
- Rechtsfolge: ggf. Fiktion einer 20-Stunden-Woche mit der Folge, dass ein wesentlich höherer Vergütungsanspruch besteht und die sozialversicherungsrechtlichen Freigrenzen überschritten werden!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. jur. Thomas Wolf

Fachanwalt für Arbeitsrecht

E-Mail: www.wolf-arbeitsrecht.de

Mobil: 06042 – 9622 0



Rechtsanwälte
Notare
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater